# LOS PUESTOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL – LEY 30057

## Los perfiles y la valorización de puestos

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín – Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Lima - Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

# Introducción

En el Servicio Civil, encontramos una relación de subordinación del servidor civil, que presta servicios, a la entidad pública, que se obliga a entregar compensaciones.

La prestación de servicios de los servidores civiles se hace a través de puestos, también denominados cargos o plazas presupuestas, estos puestos para ser ocupados requieren que los servidores públicos cumplan con requisitos previamente establecidos que configuran el perfil del puesto

La entidad pública deberá de establecer la compensación económica a pagarse al servidor civil, para lo cual deberá de realizar una valorización de los puestos que cuenta a través de sus instrumentos de gestión.

# ¿Qué es un Puesto?

El **Puesto** es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio

- Se encuentra descrito en los instrumentos de gestión de la entidad.
- El puesto podrá tener más de una posición siempre que el perfil de este sea el mismo.
- Los puestos en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) responden a una denominación
  - Ministro de Economía y Finanzas, Secretario de Alta Dirección de Despacho Ministerial, Apoyo Administrativo de Despacho Ministerial, Analista Administrativo de Despacho Ministerial.

# Familias de puestos y roles (i)

Los puestos forman parte de **familias de puestos**. El servicio civil está organizado en familias de puestos. Una familia de puestos es el conjunto de puestos con funciones, características y propósitos similares.

- Las familias de puestos están conformadas por uno o más roles, que agrupan, a su vez, puestos con mayor afinidad entre sí.
- Cada familia de puestos se organiza en niveles de menor a mayor complejidad de funciones y responsabilidades.
- Los puestos de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias se organizan en familias de puestos, considerando criterios particulares según la naturaleza de cada grupo.

# Familias de puestos y roles (ii)

Las familias de puestos tienen por **finalidad** organizar el Servicio Civil, orientar el fortalecimiento y mejora de las capacidades de los servidores civiles, así como también servir de base para la capacitación, evaluación y valorización de los puestos.

Las familias de puestos están conformadas por uno o más **roles**, que agrupan, a su vez, puestos con mayor afinidad entre sí.

Las familias de puestos y los roles se encuentran en el Manual de Puestos Tipo (MPT).

El Manual de Puestos Tipo - MPT, aprobado por SERVIR, contiene la descripción del perfil de los Puestos Tipo, en cuanto a las funciones y requisitos generales, necesarios dentro de cada rol de la familia de puestos y que sirven de base para que las entidades elaboren su Manual de Perfiles de Puestos

# Ejemplo de familia de puestos y roles de los servidores civiles de carrera

| Familia de puestos | Roles |
|---|---|
| Planeamiento y gestión del gasto | i. Planeamiento estratégico<br>ii. Presupuesto Público<br>iii. Inversión pública<br>iv. Contrataciones<br>v. Contabilidad<br>vi. Tesorería y endeudamiento público |

# Perfil de puesto

**Perfil de puesto.** Ocupar un puesto implica cumplir con el **Perfil de puesto**

- Es la información estructurada respecto de la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto
- Para el puesto de Auxiliar de Servicios Generales, se requiere la formación académica de secundaria completa, conocimientos de capacitación o actividades de actualización acreditadas afines al puesto a desempeñar equivalente a 30 horas, experiencia un (01) año.
- Los perfiles de puesto los encontramos en el **Manual de Perfiles de Puestos (MPP)**. Cada entidad aprueba su respectivo Manual de Perfiles de Puestos (MPP), en el que se describe de manera estructurada todos los perfiles de puestos de la Entidad, de acuerdo con la directiva que establezca SERVIR para dicho fin.

Autor José María Pacori Cari

# Responsabilidad penal

La inobservancia del perfil de puesto acarrea responsabilidad penal por la comisión del delito de nombramiento, designación, contratación, encargatura o aceptación ilegal de cargo previsto en el artículo 381 del Código Penal que indica

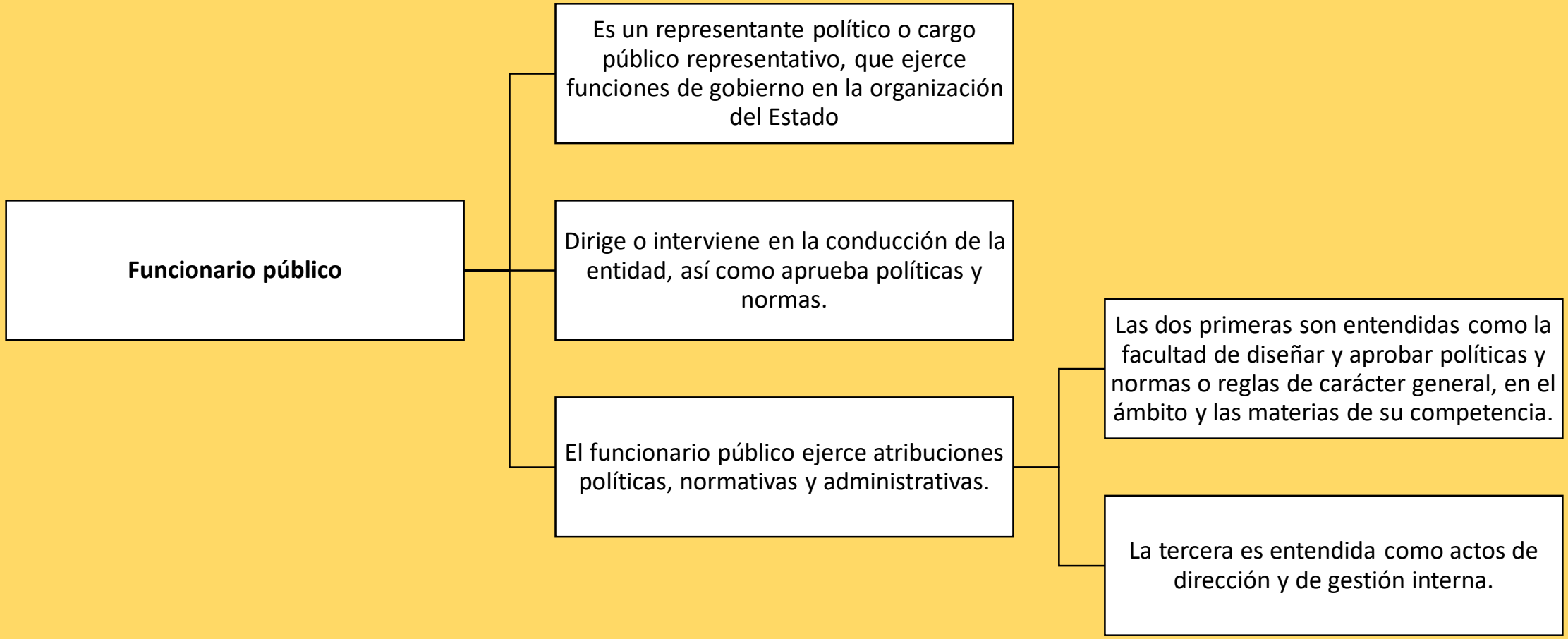
*"El funcionario público que nombra, designa, contrata o encarga a persona en quien no concurren los requisitos legales para un cargo público, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años y con sesenta a ciento veinte días-multa. El que acepta el cargo sin contar con los requisitos legales será reprimido con las mismas penas".*

# ¿Quién es el servidor civil?

La expresión **servidor civil** se refiere a los servidores del régimen de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil - organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias

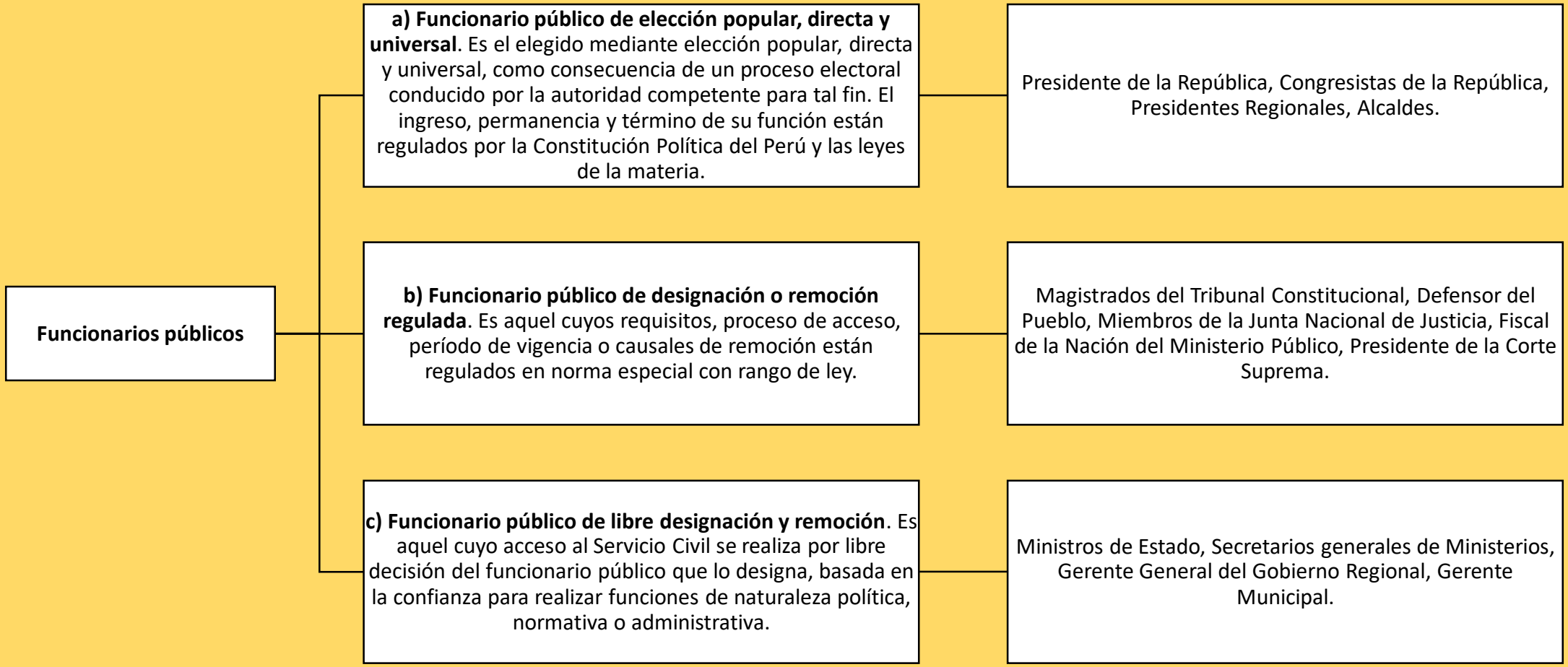
Comprende, también, a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales de acuerdo con la Ley, a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, así como bajo la modalidad de contratación directa.

# Funcionario público



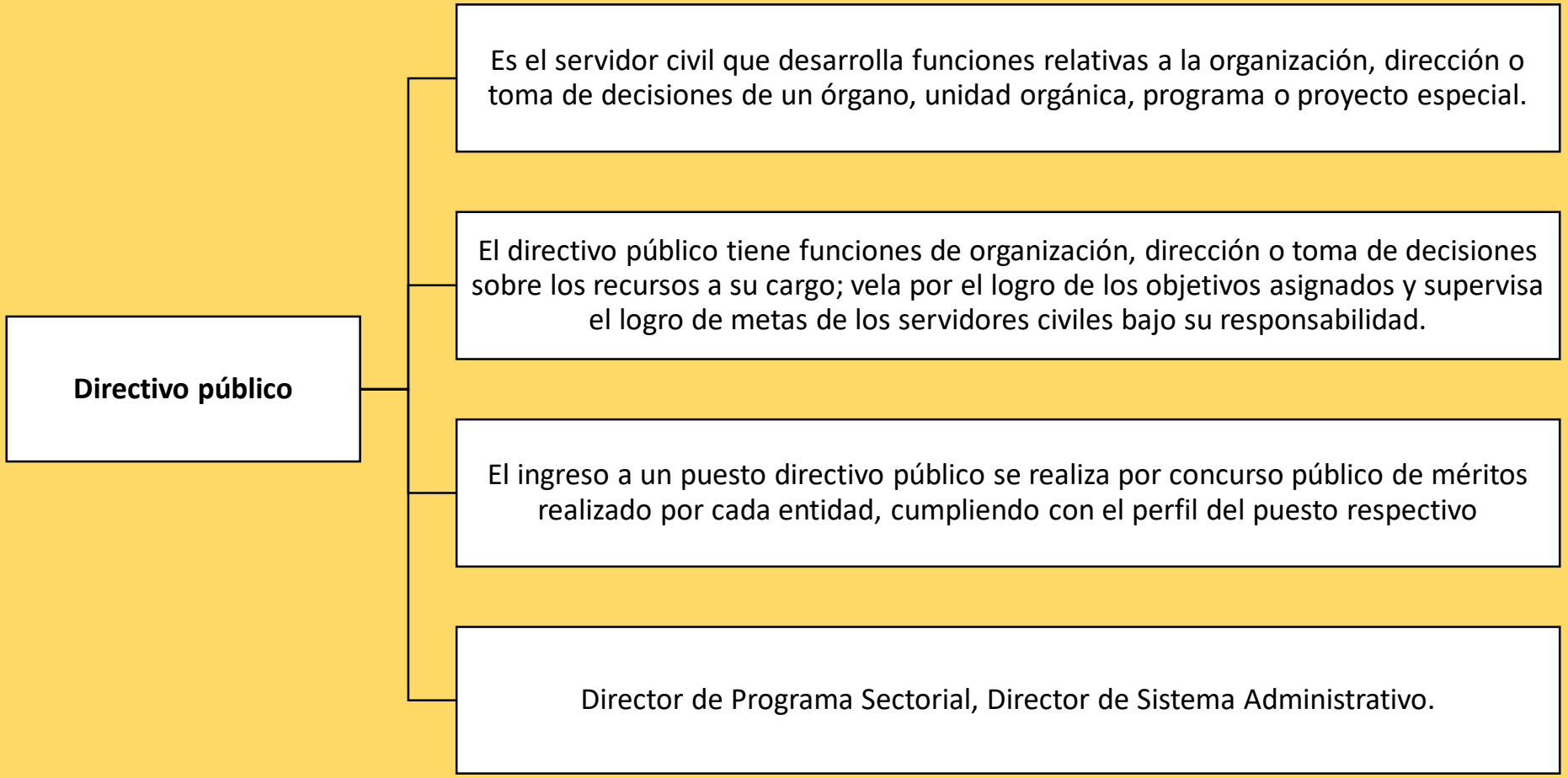

Autor José María Pacori Cari

# Clasificación de los funcionarios públicos



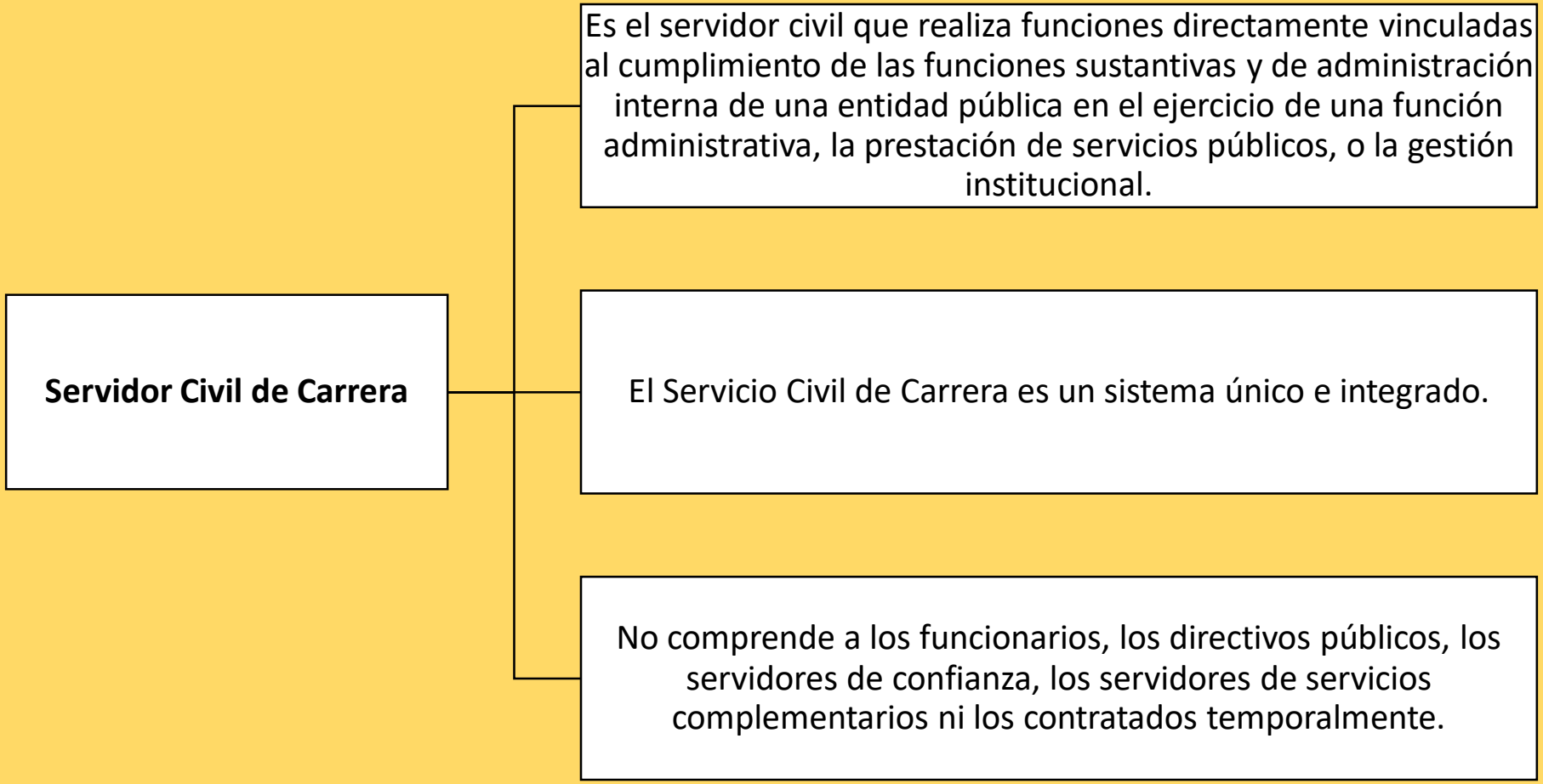

Autor José María Pacori Cari

# Directivo público




Autor José María Pacori Cari

# Servidor Civil de Carrera




Autor José María Pacori Cari

# Familias de puestos y niveles de carrera

**Familias de Puestos de servidores de carrera**

La organización de las familias de puestos para los servidores civiles de carrera tiene por finalidad brindar una línea de progresión y desarrollo profesional a los servidores civiles, dándoles predictibilidad en su carrera, así como también fortalecer la eficacia de la gestión pública en temáticas específicas.

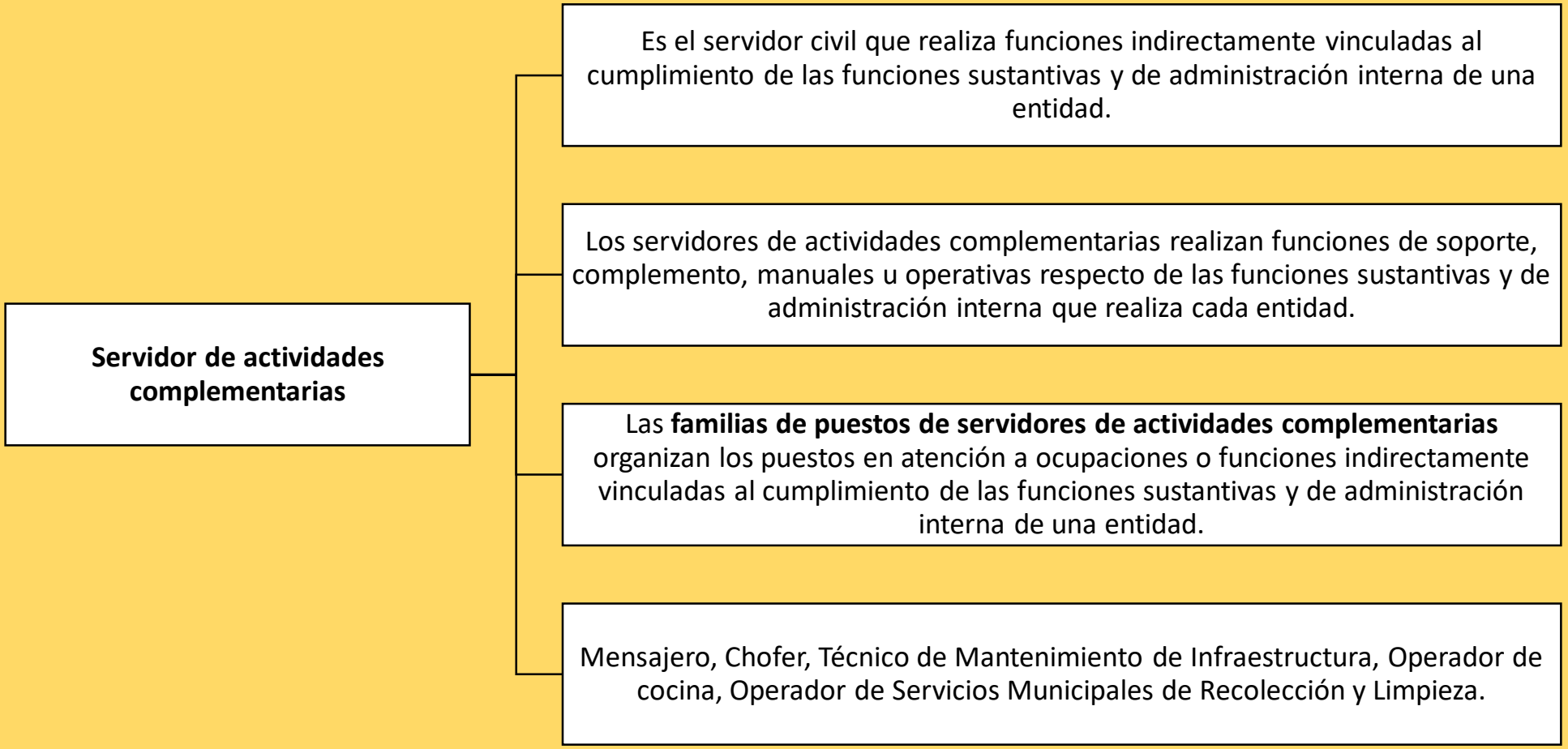
**Niveles en el Servicio Civil de Carrera**.

Las familias de puestos en el servicio civil de carrera se dividen en niveles que permiten la progresión del servidor civil de carrera. Los niveles están definidos en relación con la complejidad de funciones y responsabilidades. SERVIR mediante Directiva define los niveles para las familias de puestos del servicio civil de carrera.

# Niveles en el servicio civil de carrera

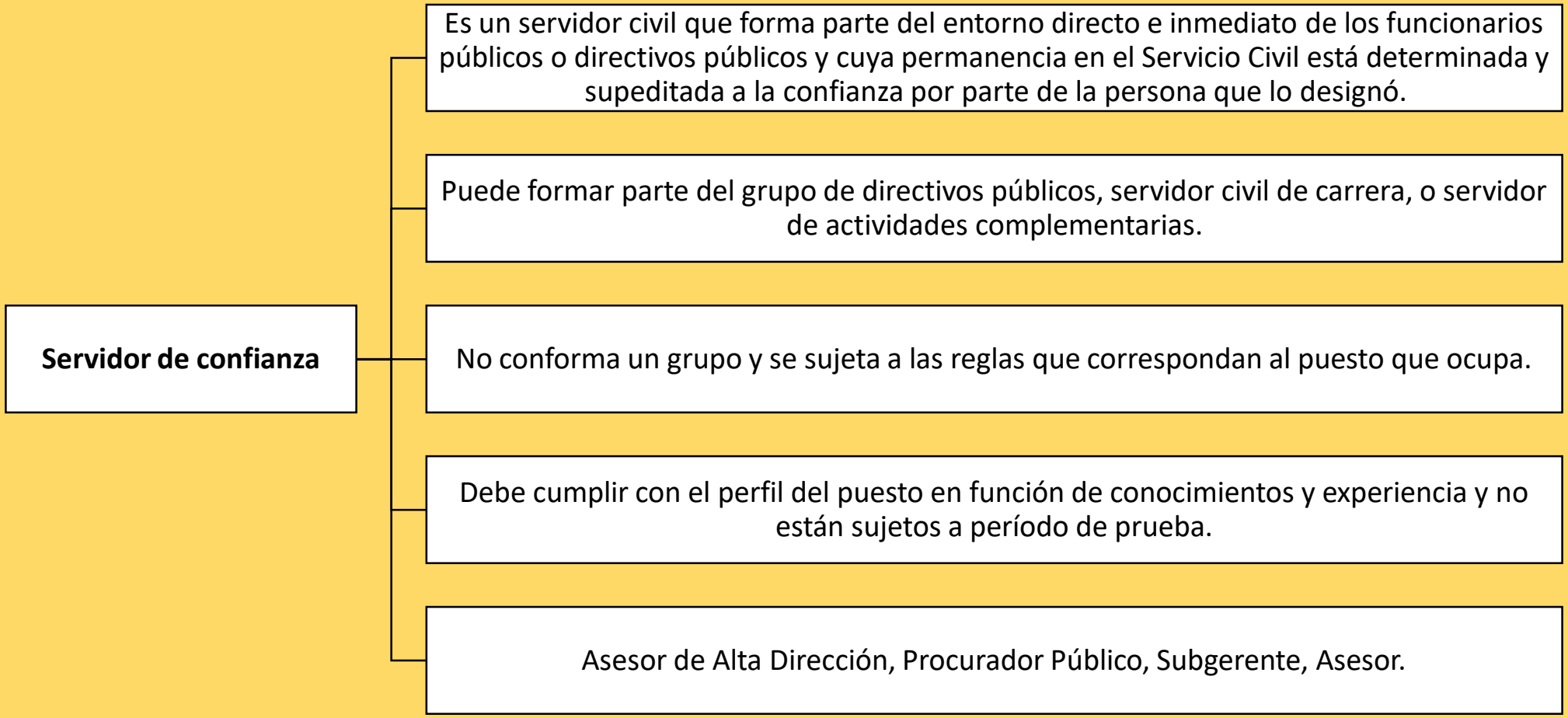
| Niveles | Descripción |
|---|---|
| CA1 – Asistente | Primer nivel de la carrera. Su finalidad es realizar las funciones básicas específicas del rol o coadyuvar al desarrollo de las funciones de los puestos de niveles mayores, de manera articulada con el equipo que integra. |
| CA2 – Analista | Segundo nivel de la carrera. Su finalidad es realizar las funciones principales del rol, de manera articulada con el equipo de trabajo que integra. |
| CA3 – Coordinador/Especialista | Tercer nivel de la carrera. Su finalidad es realizar las funciones complejas del rol o revisar los productos derivados de las funciones de los puestos de niveles menores u otros similares. Asimismo, de ser el caso, lidera grupos internos de trabajo. |
| CA4 – Ejecutivo/Experto | Cuarto y último nivel de la carrera. Los puestos asociados a este nivel pueden asumir dos ámbitos diferentes de acción: |
| | Ejecutivo: su finalidad es conducir a un equipo de trabajo para cumplir las metas operativas bajo su responsabilidad. |
| | Experto: su finalidad es desarrollar las funciones que demandan mayor complejidad y especialización del rol. |

# Servidor de actividades complementarias

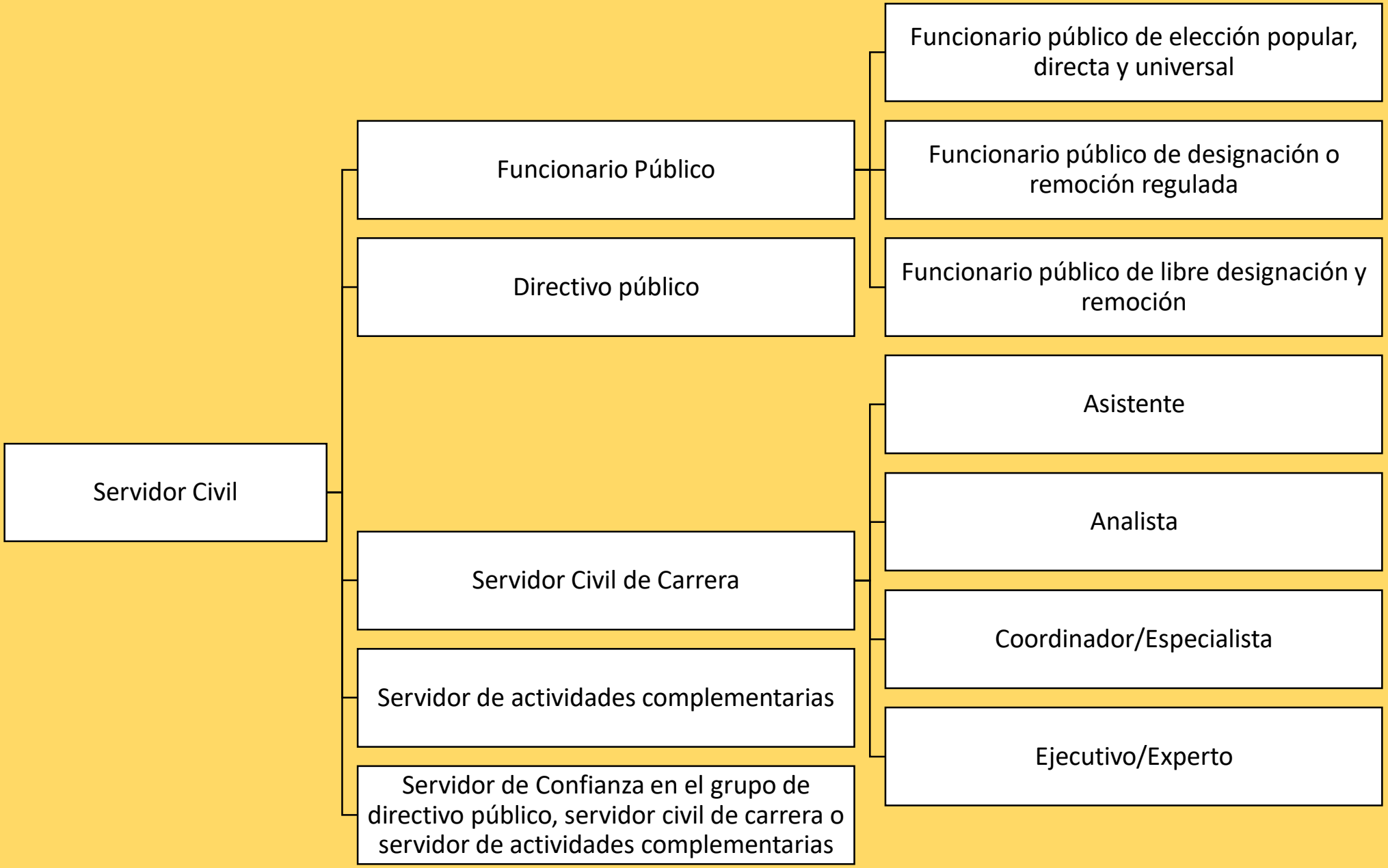



Autor José María Pacori Cari

# Servidor de confianza




Autor José María Pacori Cari

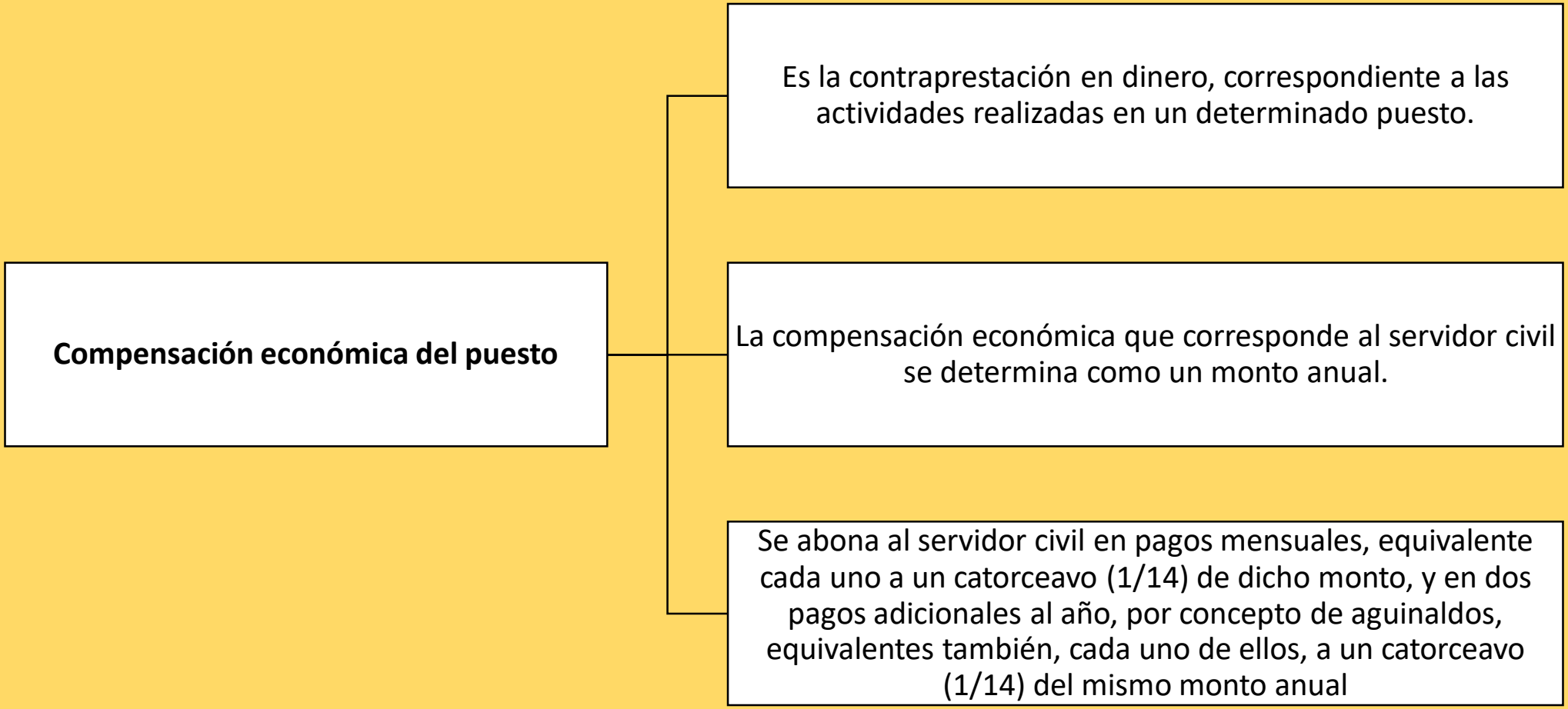



Autor José María Pacori Cari

# Compensaciones

- La **compensación** es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa.

# Compensación económica del puesto



# Banda remunerativa y distribución de la valorización

**a. Banda remunerativa**. Es el rango de montos máximos y mínimos definidos por el resultado de la valorización de puestos de cada nivel de una familia de puestos.

**b. Distribución de la valorización**. Es el mecanismo por el cual se calcula la compensación económica del puesto que finalmente determina el ingreso económico del servidor civil.

# Valorización de la compensación económica

**Valorización de la compensación económica**

Es el mecanismo por el cual se determina el monto que se asigna a un puesto determinado y que, como contraprestación en dinero, corresponde otorgar al servidor civil que lo ocupe.

Esta valorización es posible de observarse en el instrumento de gestión denominado **Cuadro de puestos de la Entidad (CPE)**.

En materia de recursos humanos, el cuadro de puestos de la entidad (CPE) es el instrumento de gestión en donde las entidades establecen los puestos, la valorización de los mismos y el presupuesto asignado a cada uno de ellos, incluidos los puestos vacantes presupuestados, entre otra información.

Autor José María Pacori Cari

# Valorización principal y ajustada

La compensación económica que se otorga a los servidores civiles de las entidades públicas es anual y está compuesta de la valorización que solo comprende:

**a. Valorización Principal**. Componente económico directo de la familia de puestos.

**b. Valorización Ajustada**. Monto asignado al puesto en razón de la entidad y en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, presupuesto a cargo, personal directamente a su cargo, alcance de sus decisiones o monto que involucran las decisiones sobre recursos del Estado.

Autor José María Pacori Cari

# Ejemplo de montos de valorizaciones

| Denominación de los puestos | Compensación económica anual/remuneración | | | Pago mensual |
|---|---|---|---|---|
| | Principal | Ajustada | Total por puesto | |
| Secretaria de Presidencia Ejecutiva | S/ 34 000.00 | S/. 20 400.00 | S/. 54 400.00 | S/. 3 885.71 |
| Asesor I de Presidencia Ejecutiva | S/. 102 500.00 | S/. 97 375.00 | S/. 199 875.00 | S/. 14 276.79 |
| Asesor II de Presidencia Ejecutiva | S/. 120 000.00 | S/. 114 000.00 | S/. 234 000.00 | S/. 16 714.29 |
| Chofer de Presidencia Ejecutiva | S/. 25 500.00 | S/. 15 300.00 | S/. 40 800.00 | S/. 2 914.29 |

# Vacaciones

**Vacaciones**

- También denominada entrega económica por el derecho vacacional.
- Los servidores civiles tienen derecho a percibir una entrega económica con motivo del goce del descanso vacacional, en sustitución y por un monto equivalente al que le correspondería percibir mensualmente por concepto de valorizaciones principal y ajustada y, si correspondiera, valorización priorizada.
- Se abona en la oportunidad de pago de la compensación económica mensual.

Autor José María Pacori Cari

# Aguinaldos

**Aguinaldos**

- También denominados entregas económicas por Fiestas Patrias y Navidad.
- Los servidores civiles tienen derecho a percibir como entregas económicas, dos (2) aguinaldos en el año, uno con motivo de Fiestas Patrias, por el período de enero a junio, y el otro con motivo de Navidad, por el período de julio a diciembre; ambos aguinaldos forman parte de la compensación económica.
- El monto de cada aguinaldo es equivalente a un catorceavo (1/14) de la compensación económica anual del servidor civil, es decir, una suma igual a la compensación económica que mensualmente percibe el servidor en los meses de julio y de diciembre, según se trate del aguinaldo con motivo de Fiestas Patrias o de Navidad, respectivamente.

Autor José María Pacori Cari

# Valorización priorizada

**Valorización priorizada**

- A la valorización principal y ajustada se añade una valorización priorizada cuando, debido a condiciones de accesibilidad geográfica, altitud, riesgo de vida, riesgo legal o servicios efectivos en el extranjero, se presenten situaciones atípicas para el desempeño del puesto.
- El abono de este concepto procede solo mientras se mantengan las condiciones para su asignación.
- La Valorización Priorizada es aprobada mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

Autor José María Pacori Cari

# Compensación por tiempo de servicios - CTS

**Compensación por tiempo de servicios – CTS**

- No es parte de la compensación, es un beneficio social al término de la relación laboral.
- Los servidores civiles tienen derecho a una Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) por cada año de servicio efectivamente prestado.
- El monto de la CTS por cada año de servicio efectivamente prestado equivale al 100% del monto que resulta de calcular el promedio mensual de la Valorización Principal y Ajustada percibida por el servidor civil en cada mes durante los últimos treinta y seis (36) meses de servicio efectivamente prestado.
- La CTS se paga únicamente al término del vínculo del servidor civil con la entidad pública.

Autor José María Pacori Cari

# Compensación no económica

**Compensación no económica**. Está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles.

La compensación no económica es el conjunto de beneficios no monetarios que la entidad pública destina al servidor civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad; no son de libre disposición del servidor ni tampoco constituyen ventaja patrimonial.

La compensación no económica puede materializarse en bienes y/o servicios que la entidad pública entrega y/o presta en favor del servidor civil, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen

Autor José María Pacori Cari

# Modalidades de la compensación no económica

a. Reconocimientos o distinciones de parte de la entidad pública por temas relativos a las funciones, actividades o responsabilidades de su puesto o logros, premios o condecoraciones de carácter científico o académico.

b. Facilidades que mejoren la calidad de vida del servidor civil y de su familia, tales como programas de vacaciones útiles para hijos menores de edad o facilidades para acceder a instalaciones recreativas y clubes deportivos.

c. Mejoras al ambiente y clima laboral a través de la instalación de cafeterías, comedores, estacionamientos, gimnasios, lozas deportivas, entre otras.

d. Convenios con empresas para el otorgamiento de descuentos corporativos a sus servidores.

Compensación
Compensación económica
Compensación no económica
Valorización principal
Valorización ajustada
Vacaciones
Aguinaldos
Valorización priorizada (excepcional)
Compensación por tiempo de servicios (CTS). No es parte de la compensación

# Conclusión

- En el servicio civil, el puesto es el conjunto de funciones y responsabilidades que para ser ocupado por un servidor civil requiere que éste cumpla con el perfil del puesto, habiéndose cumplido el perfil, iniciará su relación laboral con lo que se le abonaran las compensaciones que correspondan al puesto, las cuales han sido previamente valorizadas en los instrumentos de gestión.

# Muchas gracias

José María Pacori Cari

corporacionhiramsl@gmail.com

Teléfono móvil y WhatsApp 959666272